Curso de Capacitación en Legislación Laboral
Sesión I – Contrato de Trabajo

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CONTRATO DE TRABAJO Y ELEMENTOS

- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita.

Contrato de Trabajo

Rasgos de laboralidad

- Control sobre la prestación o la forma en que está se ejecuta
- Integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada
- Prestación ejecutada dentro de un horario determinado
- Suministro de herramienta y materiales para la prestación del servicio
- Pago de remuneración y reconocimiento de derechos laborales (vacaciones, gratificaciones y descuentos para pensiones y salud

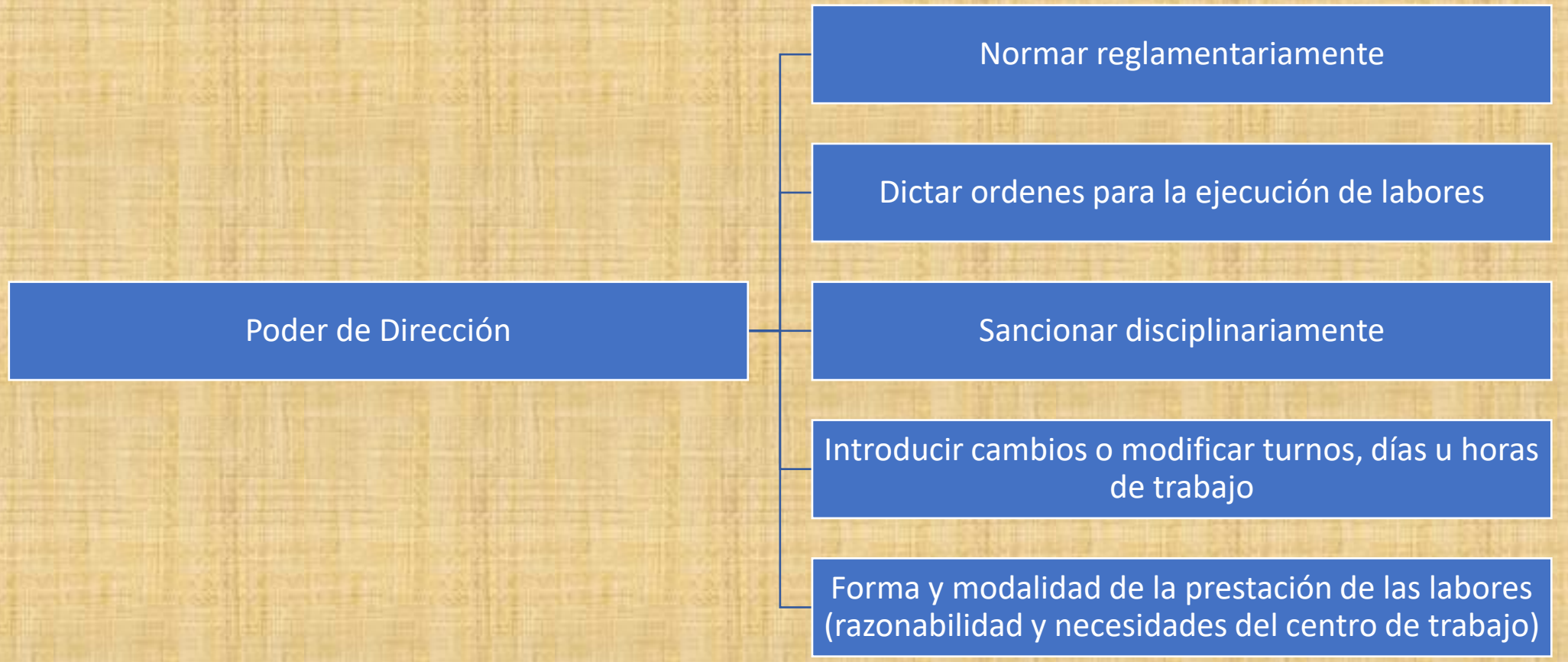
Desnaturalización locación de servicios por 728

- “El elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador respecto a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio de poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)” (Cfr. Casación 818-2017 Lima, Perú).

SUBORDINACIÓN

- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los limites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
- El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Subordinación



PERÍODO DE PRUEBA

- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Periodo de prueba

- Periodo de prueba (3 meses)
- Periodo de prueba (6 meses – trabajador calificado o confianza)
- Periodo de prueba (1 año – personal de dirección)

Contrato de trabajo sujetos a modalidad

Contrato de naturaleza temporal	Contratos de naturaleza accidental	Contratos de obra o servicio
Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	Contrato ocasional	Contrato específico
Contrato por necesidades del mercado	Contrato de suplencia	Contrato intermitente
Contrato por reconversión empresarial	Contrato de emergencia	Contrato de temporada

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

- **a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad**. Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.
- **b) El contrato por necesidades del mercado**. Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.
- **c) El contrato por reconversión empresarial**. Es el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

- **a) El contrato ocasional**. Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.
- **b) El contrato de suplencia**. Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.
- **c) El contrato de emergencia**. Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO

- **a) El contrato específico**. Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.
- **b) El contrato intermitente**. Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
- **c) El contrato de temporada**. Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:
- a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude laboral.

Curso de Capacitación en Legislación Laboral
Sesión II – Extinción del contrato

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Son causas de extinción del contrato de trabajo:
- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva.

CAUSAS JUSTA DE DESPIDO

- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:
- a) La comisión de falta grave
- b) La condena penal por delito doloso
- c) La inhabilitación del trabajador.

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (I)

- **1. Despido justificado.** Su relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador; este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria.
- **2. Despido arbitrario.** Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas consideradas falta disciplinaria.
- **3. Despido nulo.** Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales previstas en el D. S. 003-97-TR.
- **4. Despido incausado.** Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita.

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (II)

- **5. Despido fraudulento.** Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral; en este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley y, sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.
- **6. Despido indirecto.** Se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente contra el trabajador.

CAUSAS DE DESPIDO NULO

- Es nulo el despido que tenga por motivo:
- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Esto es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias.

PROCEDIMIENTO LABORAL DE DESPIDO

- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
- Debe observarse el principio de inmediatez

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.
- Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.
- En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización.
- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

PLAZO DE CADUCIDAD

- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.
- La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador.

PROCEDIMIENTO LABORAL DE DESPIDO

- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
- Debe observarse el principio de inmediatez

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.
- Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.
- En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización.
- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL

- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:
- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
- El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

DERECHOS DEL TRABAJADOR HOSTILIZADO

- El trabajador que se considere hostilizado podrá optar excluyentemente por:
- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Legislación laboral
Sesión III – Beneficios y derechos sociales

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Remuneración Mínima Vital

- Todo persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.
- No se podrá pagar suma menor que la Remuneración Mínima Vital que se establezca, por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual.
- Decreto Ley 14222 – Métodos de Fijación de Salario Mínimo

Monto de la remuneración mínima vital

- Incrementar en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a **S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022**.
- Decreto Supremo 003-2022-TR

Indemnización por despido arbitrario

- **Trabajador indeterminado**. La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.
- **Trabajador a plazo fijo**. Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.
- Decreto Supremo 003-97-TR

Refrigerio

- En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.
- El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.
- Decreto Supremo 007-2002-TR

Trabajo nocturno

- El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.
- Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.
- Decreto Supremo 007-2002-TR

Horas extras

- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.
- El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas.
- Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.
- Decreto Supremo 007-2002-TR

Asignación familiar

- Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por todo concepto de Asignación Familiar.
- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.
- En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan uno o más hijos, mayores de 18 años, con discapacidad severa.
- Ley 25129

Compensación por Tiempo de Servicios (i)

- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.
- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.
- La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador.
- Decreto Supremo 001-97-TR

Compensación por Tiempo de Servicios (ii)

- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.
- Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.
- Decreto Supremo 001-97-TR

Descanso semanal obligatorio

- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.
- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.
- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.
- Decreto Legislativo 713

Descanso en días feriados

- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.
- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.
- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

Vacaciones anuales (i)

- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador
- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.
- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.
- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Vacaciones anuales (ii)

- **Vacaciones adelantadas**. Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro.
- **Vacaciones fraccionadas**. El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:
- i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y,
- ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Vacaciones anuales (iii)

- **Acumulación de vacaciones**. El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.
- **Reducción de vacaciones**. El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

Vacaciones truncas

- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.
- El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Triple vacacional

- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
- a) Una remuneración por el trabajo realizado
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.
- El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
- Decreto Legislativo 713

Gratificaciones

- Es derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.
- El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.
- Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.
- Ley 27735

Gratificación proporcional y trunca

- **Gratificación proporcional**. En caso que el trabajador cuente con menos de seis mes, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados
- **Gratificación trunca**. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.
- El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese.

Bonificación extraordinaria

- Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador
- El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de **bonificación extraordinaria** de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.
- Ley 29351
- El porcentaje de la bonificación extraordinaria es del 9%

Seguro de Vida

- El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral.
- El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes; sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.
- Decreto Legislativo 688 – Decreto de Urgencia 040-2019 (30-12-2019)

SCTR

- El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas **por accidente de trabajo y enfermedad profesional** a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ejemplos: Actividades de herraje, fabricación de calzado, construcción de edificios.
- Decreto Supremo 003-98-SA

Utilidades (i)

- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:
- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas Agrarias 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Utilidades (ii)

- Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:
- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador.
- A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador
- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.
- A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.
- La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.
- Decreto Legislativo 892

Legislación Laboral – Sesión IV – Procesos Laborales

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín - Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad (Art. I Ley 29497, Perú).
- El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.” (Art. 24 Ley 29497, Perú).

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

- “Como principio procesal podemos definir la inmediación, como la íntima vinculación personal entre el juzgador y las partes y con los elementos probatorios, a fin de que dicho juzgador pueda conocer directamente el material del proceso desde su iniciación hasta la terminación del mismo.” (CHAMORRO LADRÓN DE CEGAMA, José A.)

APLICACIÓN PROCESAL

- “El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas.” (Art. 24 Ley 29497, Perú)

PRINCIPIO DE ORALIDAD

- “Obedeciendo a un criterio lógico, el primer elemento del sistema procesal de la oralidad se cimienta en el predominio de la palabra hablada como medio de expresión” (FLORES TREJO, Fernando)

APLICACIÓN PROCESAL

- “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento” (Art. 12 Ley 29497, Perú)

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

- “Este principio significa que los actos procesales se desarrollan en una sola audiencia o en varias audiencias próximas y persigue que las partes no opongan excepciones que tiendan a dilatar el procedimiento. A éste principio podemos considerarlo como sinónimo de agrupamiento y resumen” (PEREZ CÓRDOVA, María del Socorro)

APLICACIÓN PROCESAL

- “La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.” (Art. 44 Ley 29497, Perú)

PRINCIPIO DE CELERIDAD

- El principio de celeridad procesal consiste primordialmente en que el proceso debe ser lo más rápido posible, debiendo respetar los plazos ya establecidos en la ley (MELINI LÓPEZ, Erick Rolando)

APLICACIÓN PROCESAL

- “Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.” (Art. 47 Ley 29497, Perú)

PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

- “Es decir, a que en el procedimiento se reducen o suprimen, trámites y diligencias. Se traduce en la simplificación del procedimiento. Este principio procesal tiende a obviar trámites. Conlleva la celeridad, buscando la rápida solución de los conflictos. Por ello hay la tendencia en el Derecho Procesal del Trabajo a la supresión de incidentes, recurso y recusaciones.” (PEREZ CÓRDOVA, María del Socorro)

APLICACIÓN PROCESAL

- “Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.” (Art. 43 Ley 29497, Perú)

PRINCIPIO DE VERACIDAD

- “El deber de veracidad comprende, cuanto menos: a) Afirmar los hechos verazmente, evitando toda falsedad, invento o desfiguración; b) Reconocer los hechos afirmados por la parte contraria que le consten, y dar explicaciones de su desconocimiento cuando debieran constarle; c) Brindar toda la información que se le requiera, o suministrar los medios para obtenerla; d) Individualizar y aportar toda la prueba que obre en su poder.” (LAPENTA, Eduardo Víctor; Abidin, Catalina)

APLICACIÓN PROCESAL

- “El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.” (Art. 46 Ley 29497, Perú)
- “El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.” (Art. 24 Ley 29497, Perú)

Procesos laborales

- La Nueva Ley Procesal del Trabajo regula el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, el proceso cautelar, el proceso de ejecución y los procesos no contenciosos. A continuación, nos ocuparemos de los procesos ordinarios y abreviados laborales, por ser los procesos más recurridos en la justicia laboral.

Proceso ordinario laboral (I)

- **1 Traslado y citación a audiencia de conciliación**. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo (Cfr. Artículo 42 Ley 29497, Perú): a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.
- **2. Audiencia de conciliación**. La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo (Cfr. Artículo 43 Ley 29497, Perú): a. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. b. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. c. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Proceso ordinario laboral (II)

- **3. Audiencia de juzgamiento**. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú).
- **a. Acreditación**. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados (Cfr. Artículo 44 Ley 29497, Perú).
- **b. Etapa de confrontación de posiciones**. La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (Cfr. Artículo 45 Ley 29497, Perú).
- **c. Etapa de actuación probatoria**. La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo (Cfr. Artículo 46 Ley 29497, Perú): i. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa. ii. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. iii. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. iv. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. v. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. vi. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Proceso ordinario laboral (II)

- **4. Alegatos y sentencia**. Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia (Cfr. Artículo 47 Ley 29497, Perú). La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad (Cfr. Artículo 47 Ley 29497, Perú).

Proceso abreviado laboral

- **1. Traslado y citación a audiencia única**. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo (Cfr. Artículo 48 Ley 29497, Perú): a) La admisión de la demanda; b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.
- **2. Audiencia única**. La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones (Cfr. Artículo 49 Ley 29497, Perú):
- a. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- b. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS (I)

- Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.
- Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.
- Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS (II)

- Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo:
- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.
- La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.
- Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

PROCESOS NO CONTENCIOSOS

- **Consignación**. La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.
- **Autorización judicial para ingreso a centro laboral.** En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.
- **Entrega de documentos.** La mera solicitud de entrega de documentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CONFLICTO DE TRABAJO

- **Conflicto de trabajo**. “Estado o condición de discordia, desacuerdo, antagonismo u oposición entre un trabajador individual y su empleador, entre un grupo de trabajadores como por ejemplo un sindicato y su empleador, o entre una unión o grupos de sindicatos y grupos de empleadores”.
- **a) Conflicto colectivo**. “Desacuerdo entre un grupo de trabajadores por lo general (pero no necesariamente) representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores en torno a derechos existentes o intereses futuros”
- **b) Conflicto individual**. “Desacuerdo entre un trabajador y su empleador por lo general concerniente a los derechos existentes. También puede incluir situaciones en las que varios trabajadores discrepen con su empleador respecto a la misma cuestión, pero en la que cada trabajador actúe de manera individual”.

DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
- 1. Garantiza la **libertad sindical**.
- 2. Fomenta la **negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- 3. Regula el **derecho de huelga** para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

- La libertad sindical es la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (Cfr. Fundamento 26 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (I)

- La libertad sindical se manifiesta en dos (2) planos (Cfr. Fundamento 27 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú)
- **1. La libertad sindical *intuito persona***. Esta libertad plantea dos (2) aspectos:
- **a. Libertad sindical positiva**. Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- **b. Libertad sindical negativa**. Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (II)

- **2. La libertad sindical plural**. Esta libertad plantea tres (3) aspectos:
- **a. Ante el Estado**. Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- **b. Ante los empleadores**. Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- **c. Ante las otras organizaciones sindicales**. Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El artículo 4 del Convenio OIT 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva – indica
- *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*

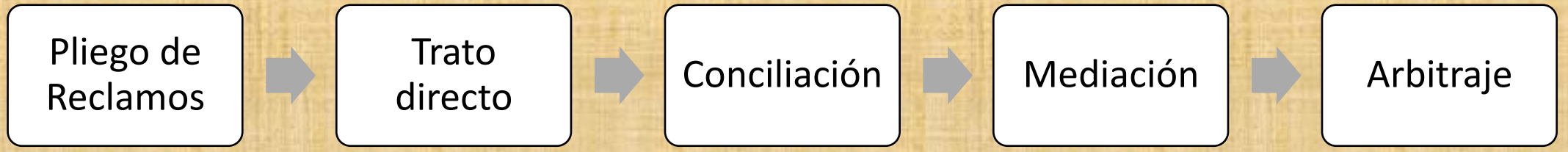
MATERIAS NEGOCIABLES

- El artículo 2 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica
- *"A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*
- *(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- *(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- *(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".*

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- a. El **principio de la negociación libre y voluntaria**, para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Este principio incluye, a su vez:
- i) la **libertad para negociar**, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical; y,
- ii) la **libertad para convenir**, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.
- b. El **principio de libertad para decidir el nivel de la negociación**, con arreglo al cual la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesta por la legislación.
- c. El **principio de buena fe**, en atención al cual las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un acuerdo razonable y coherente.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONVENIO COLECTIVO (I)

- El convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva. En él se plasman los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, los cuales versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo (Considerando Cuarto Casación Laboral 5906-2017 Arequipa, Perú).
- El convenio colectivo se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (Cfr. Fundamento 29 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

CONVENIO COLECTIVO (II)

- El contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (Recomendación OIT 91).

TIPOLOGÍA DEL CONVENIO COLECTIVO

- Se presentan los dos modelos siguientes (Cfr. Fundamento 32 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú):
- **a. El modelo vertical**. La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.
- **b. El modelo horizontal**. La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.
- Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público (Cfr. Fundamento 32 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS

- Las **cláusulas normativas** regulan las relaciones individuales y generan derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador.
- Las **cláusulas obligacionales** regulan los demás aspectos de las relaciones colectivas y generan derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran también la regulación de los niveles de la propia negociación colectiva.
- Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas y las cláusulas obligacionales como contratos (Cfr. Artículo 29 Decreto Supremo 011-92-TR, Perú)
- Todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador (Considerando Cuarto Casación Laboral 5906-2017 Arequipa, Perú).

CLÁUSULAS NORMATIVAS

- En la sumilla de la Casación Laboral 11028-2016 Cajamarca, emitida el 15 de noviembre de 2018, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se indica
- "SUMILLA: Las cláusulas normativas se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo, por lo que su vigencia se interpreta como normas jurídicas. De otro lado, para determinar el carácter remunerativo de un concepto otorgado a favor del trabajador corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad para identificar si dicho concepto ha sido otorgado en forma mensual, sucesiva, periódica, regular y bajo libre disponibilidad de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

VIGENCIA DE CLÁUSULAS

- En la sumilla de la Casación Laboral 5906-2017 Arequipa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica
- "No opera la caducidad automática de los convenios colectivos en el plazo fijado por las partes ni al año de su vigencia, cuando tenga por efecto garantizar los pagos y otras obligaciones del empleador, tales como los aumentos de remuneraciones, las bonificaciones y otros beneficios contenidos en las cláusulas normativas o permanentes, los mismos mantendrán su vigencia mientras no sean modificados por convenios colectivos posteriores".

PACTOS EN PERJUICIO

- (1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas (Cfr. Recomendación OIT 91).

HUELGA

- La huelga es el derecho que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica, sin violencia sobre las personas o bienes, y con abandono del centro de trabajo (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (Cfr. Artículo 72 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

DERECHO REGULABLE

- Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).

TITULARIDAD

- La doctrina tiene opiniones dispares sobre este punto, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores en sentido lato o a la de los trabajadores adscritos a una organización sindical (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- De conformidad con lo establecido en los artículos 72 y 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 010-2003-TR), el ejercicio de la huelga corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).

REQUISITOS PARA LA DECLARACIÓN (I)

- Para la declaración de huelga se requiere (Cfr. Artículo 73 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.
- Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

REQUISITOS PARA LA DECLARACIÓN (II)

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior (Cfr. Artículo 74 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad (Cfr. Artículo 74 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

HUELGA ILEGAL

- La huelga será declarada ilegal (Cfr. Artículo 84 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.
- La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días (Cfr. Artículo 84 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

ATRIBUCIONES DE LA HUELGA

- Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC):
- a. Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- b. Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
- c. Facultad de establecer el petitorio de reinvindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- d. Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- e. Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

EFECTOS DE LA HUELGA

- La huelga declarada observando los requisitos para su ejercicio, produce los siguientes efectos (Cfr. Artículo 77 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

LIMITACIONES DEL EJERCICIO

- La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga (Cfr. Fundamento 42 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC):
- a. Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42 de la Constitución).
- b. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42 de la Constitución).
- c. Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153 de la Constitución).

ETAPAS NEGOCIACIÓN Y HUELGA (I)

- Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado (Cfr. Artículo 54 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida (Cfr. Artículo 75 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- La negociación colectiva descentralizada, de no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga; en este caso, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).

ETAPAS NEGOCIACIÓN Y HUELGA (II)

- En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga (Cfr. Artículo 31 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador (Cfr. Artículo 63 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva (Cfr. Artículo 68 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

TÉRMINO DE LA HUELGA

- La huelga termina (Cfr. Artículo 85 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.